

тегію, яка за змістом та характером реалізації матиме суттєві особливості та відмінності.

1. Віссема Х. Менеджмент в підрозділах фірми / Х. Віссема. – Київ: ИНФРА-М, 1996. – 288 с.

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Костіна К.М.

Науковий керівник – Оболенцева Л.В., канд. екон. наук, доцент

Сучасна мотивація є не лише однією з найголовніших проблем в управлінні персоналом, але, водночас, також є складною як з практичної, так і з теоретичної точки зору. Як показує практика, половина співробітників готові докласти рівно стільки зусиль, скільки дозволить їм зберегти існуючий рівень заробітної плати. Але 80 % готові при бажанні добиватися високих результатів. І щоб це бажання виникло, необхідною є ефективна мотивація [1].

Сьогодні найпоширенішими методами мотивації працівників є корпоративи і премії. Але потрібно розуміти, що примусове проведення часу співробітників на корпоративі не допоможе, якщо в офісі завжди панує гнітюча атмосфера. Це означає, що необхідно створювати таку систему мотивації, яка б легко пристосовувалася на підприємстві. Варто виділити такі методи мотивування персоналу, за допомогою яких, покращується якість роботи персоналу і продуктивність праці в компанії [2]:

1) написання співробітниками плану свого розвитку. Кожен працівник повинен дбати про те, чим може бути корисним компанії, і сам пропонувати конкретні кроки для її покращення;

2) заохочення досягнень співробітників щотижня. Науковий керівник оголошує найкращого співробітника перед усіма, і переможцю дарує квиток на футбольний матч або концерт;

3) самостійне обрання співробітниками всякого заохочення. Кожен день співробітники мають змогу нараховувати один одному певну кількість гривень за швидку роботу. Але винагорода видається не грошима, а призами, які були вибрані самостійно співробітниками. Як тільки співробітник назбирає потрібну суму, він відразу ж обмінює її на приз, який може стати тиждень відпустки, білет на концерт або в театр, канцелярське приладдя та інше. Кожен приз коштує певну кількість гривень. Наприклад, на тиждень додаткової відпустки прийдеться збирати весь рік, а блокнот можна отримати досить швидко;

4) бесіди Науковий керівника з кожним підлеглим раз на тиждень. Науковий керівникові рекомендується проводити індивідуальні

зустрічі зі своїми співробітниками, щоб дізнатися як йдуть справи, в яких питаннях потрібна допомога від Наукового керівника та т.п. Найважливіша функція Наукового керівника – надихати співробітників на працю, підтримувати їх, вирішувати проблеми;

5) формування завдань повинне бути максимально зрозумілим для співробітників. З метою підвищення мотивації Науковий керівник слід підкреслювати внесок кожного співробітника в успіх підприємства – це покаже, що будь-яке досягнення оцінюється оперативно і точно;

6) банк ідей. Кожен співробітник може вносити будь-які ідеї, які виникають. Науковий керівник, необхідно уважно ставитися до пропозицій та ідей підлеглих. Залежно від кваліфікації співробітника, що пропонує ту чи іншу ідею, можна запропонувати йому стати Науковим керівником або учасником свого проекту;

7) можливість додаткового навчання, яке надається в якості бонусу працівникам, які найбільш відзначилися. Можна направляти співробітників на тренінги і конференції, які вони виберуть самостійно;

8) спонтанні подарунки (невеликі презенти співробітникам просто для гарного настрою, які будуть радувати та стимулювати до праці);

9) увага членам сім'ї співробітника (дитячі путівки в табори або санаторії, солодкі подарунки на свята);

10) обмін позитивними відгуками за результати виконаних завдань;

11) розваги (в ігровій зоні співробітники можуть відпочити і відволіктись від проблем, що сприяли більш ефективності роботи).

Таким чином, підсумовуючи вище перераховане, необхідно зазначити, що при формуванні мотиваційної програми, треба поєднувати різні прийоми заохочень і уважно переглядати внутрішню політику компанії, потрібно прислухатись до різноманітних побажань співробітників, адже у сучасній мотивації співробітників головне значення має індивідуальний підхід та особистість кожного співробітника.

1. Лінкіна Д.Л. Сучасні наукові дослідження та інновації: [Електрон. ресурс] / Д.Л. Лінкіна // Сучасні методи мотивації персоналу. – 2016. – № 6. – С. 10-14. – Режим доступу: <http://web.snauka.ru/issues/2016/06/69217>.

2. Бабінцева Є.І. Мотивація і саморозвиток: [Електрон. ресурс] / Є.І. Бабінцева // Сучасні методи мотивації персоналу. – 2016. – № 8. – С. 13-16. – Режим доступу: <http://bbcont.ru/business/sovremennaya-motivaciya-personala.html>.